

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI REKRUTMEN TENAGA KERJA PADA HOTEL ANGSOCA SINGARAJA

Gusti Ayu Putu Liskayanti¹, I Ketut Suwarna¹, Kadek Rai Suwena²

Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: fliska.avocado@gmail.com1, suwarna.ketut@yahoo.com1,
[@undiksha.ac.id](mailto:kadek_suwena@yahoo.co.id2)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja, (2) faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja, dan (3) faktor dominan yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Angsoka Singaraja dengan responden sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah wawancara dan kuesioner. Data dianalisis dengan analisis faktor melalui program SPSS versi 16.0, yang meliputi Uji *Kaiser-Meyer-Olkin of Sampling adequacy (KMO and Barlett's Test)*, Uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*, koefisien *varimax rotation*, dan rotasi faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja, yaitu (1) citra perusahaan dengan *Varimax Rotation* sebesar 22,022%, rencana SDM dengan *Varimax Rotation* sebesar 17,294%, dan kebijakan promosi dari dalam dengan *Varimax Rotation* sebesar 11,397%. Citra perusahaan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja yaitu memiliki *Varimax Rotation* sebesar 22,022%.

Kata Kunci: rekrutmen, tenaga kerja

Abstract

The purpose of these research is to know (1) labor recruitment in Angsoka Singaraja Hotel (2) the factors that affected the labor recruitment in Angsoka Singaraja Hotel, (3)) the dominant factor which have been affected the labor recruitment in Angsoka Singaraja Hotel. This research have done at Angsoka Singaraja Hotel with 50 units number respondent. The method for collected data is interview and questioner. The data is analyzed by the factor analysis through SPSS program 16.0 version, which include *Kaiser-Meyer-Olkin of Sampling adequacy test (KMO and Barlett's Test)*, *Measure of Sampling Adequacy test (MSA)*, koefisien *varimax rotation*, and factor rotation. The result of these research have shown that there are three factor which affected on the labor recruitment at Angsoka Singaraja Hotel. These factors were (1) the corporate image with *varimax rotation* of 22,022%, (2) human resource plan with *varimax rotation* of 17,294%, and (3) a policy of promoting from within with *varimax rotation* of 11,37%. Corporate image is most dominant factor affecting the labor recruitment in Angsoka Singaraja Hotel which has *varimax rotation* of 22,022%.

Keywords: recruitment, labor

PENDAHULUAN

Provinsi Bali merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki potensi kepariwisataan yang cukup besar. Berbagai penghargaan dan julukan indah yang diberikan kepada Pulau Bali, seperti pulau

sorga, Pulau Dewata, atau Pulau Seribu Pura. Hal ini disebabkan karena Bali memiliki beraneka ragam obyek dan atraksi wisata serta mempunyai ciri khas tersendiri yang menarik minat wisatawan untuk mengunjunginya.

Dalam perjalanan wisata, hotel sangat dibutuhkan oleh para wisatawan yang membutuhkan sarana penginapan untuk beristirahat dan kebutuhan lainnya seperti makanan dan minuman. Penyediaan terhadap pelayanan tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepuasan terhadap keinginan dan kebutuhan para wisatawan, sehingga nantinya dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan perkembangan usaha hotel tersebut.

Salah satu hotel di Singaraja yang menyediakan jasa penginapan adalah Hotel Angsoka yang didirikan oleh Drs. Nyoman Suwela pada tahun 1982. Hotel Angsoka yang terletak di jantung Lovina merupakan salah satu penginapan di pantai utara pulau Bali. Hotel ini dikenal romantis karena dekat dengan laut, gelombang lembut, angin laut yang sejuk dan lampu ajaib memancing di malam hari yang melengkapi suasana keindahan malam. Berbagai kegiatan olahraga air, dari *snorkeling*, menyelam dan berlayar cadik, ke perahu pagi wahana untuk menonton lumba-lumba yang terkenal karena atraksinya. Sebuah patung lumba-lumba yang telah didirikan di pusat penginapan telah menjadi bagian yang paling menonjol dari Lovina. Hotel Angsoka terbagi menjadi tujuh bagian departemen, di antaranya *Front Office*, *Restauran*, *Kitchen*, *Laundry*, *Bar pool*, *Garden* dan *Security*. Fasilitas yang disediakan antara lain kolam renang yang terletak di tengah kompleks dan diakui sebagai yang terbaik dan dirancang untuk memberikan para tamu tempat untuk bersantai dengan lingkungan alam tropis dan rasa "*back to nature*", restoran yang luas melayani makanan Eropa, Cina dan Indonesia. *Bar Pool* yang sepenuhnya berlisensi dan akan melayani semua jenis minuman, binatang yang terletak di lantai dasar, parkir yang cukup tersedia untuk para tamu, *SPA Massage & Spa* yang terbaik, harga bagus, dan pelayanan staf baik dan sangat ramah. Fasilitas lainnya berupa *Free Safe Deposit Box*, semua kartu kredit utama diterima, dan *Free WIFI*.

Hotel Angsoka juga memiliki beberapa anak perusahaan, antara lain mini market Angsoka, Angsoka *Seluler*,

Angsoka Distro, dan Angsoka Rumah Tangga Toko yang terletak di jalan utama di pusat penginapan Lovina. Berbagai langkah yang diambil dalam rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para staff personalia yang memang bertugas untuk mengelola sumber daya manusia. Hasil wawancara yang didapat dengan pihak personalia, menunjukkan bahwa selama ini pihak hotel hanya menunggu lamaran yang masuk dan lowongan kerja hanya akan diketahui oleh orang-orang terbatas saja. Mereka para calon pelamar yang sebenarnya berkualitas tidak bisa masuk untuk melamar pada hotel ini karena tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan pada hotel ini. Fakta lain yang didapat di lapangan menunjukkan belum adanya perhitungan analisis kebutuhan sehingga belum diketahui apakah jumlah tenaga kerja yang ada saat ini merupakan tenaga kerja operasional yang seharusnya. Jadi rekrutmen tenaga kerja yang digunakan selama ini masih belum sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia yang seharusnya. Masih ada beberapa kelemahan pada rekrutmen tenaga kerja yang digunakan selama ini. Baik itu dari segi kuantitas, rencana SDM, dan sumber serta metode perekrutan yang digunakan Hotel Angsoka Singaraja.

Keadaan seperti ini berlangsung terus menerus dalam rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka dan belum ada perbaikan rekrutmen tenaga kerja selama ini. Siagian (2008) mengatakan bahwa mereka para pencari tenaga kerja tersebut, tidak hanya berpedoman pada acuan terdahulu saja dalam melakukan kegiatan rekrutmen, melainkan harus mampu mengelola sumber daya manusia tersebut dengan mengetahui atau memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru itu. Bertitik tolak dari dasar pemikiran rasional di atas maka dipandang perlu melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Hotel Angsoka Singaraja".

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan tiga permasalahan sebagai berikut. (1) Bagaimana rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja?, (2) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja? (2) Faktor apakah yang paling dominan yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja?

Hasil penelitian ini mempunyai dua manfaat utama, yaitu (1) manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan pengembangan ilmu ekonomi khususnya pada manajemen sumber daya manusia., dan (2) manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada manajemen sumber daya manusia di Hotel Angsoka Singaraja dalam memilih rekrutmen yang ideal dan efektif untuk diterapkan sehingga mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Menurut Raymond (2010: 266) yang mendefinisikan “rekrutmen SDM sebagai praktek atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial”. Hal yang sama diungkapkan Edi Sutrisno (2010: 45) yang menyatakan bahwa “rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”. Begitu pula Henry Simamora (2006: 41) menyatakan bahwa “rekrutmen merupakan aktivitas yang dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi persyaratan perusahaan”. Serta Hani Handoko (2011: 86) yang menyatakan bahwa “penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan ‘pemikatan’ para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”.

Jadi dapat disimpulkan, rekrutmen tenaga kerja adalah proses mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan sesuai dengan syarat yang ditentukan dan diberikan tugas dalam suatu jabatan.

Proses adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami

atau didesain, mungkin menggunakan waktu, ruang, keahlian atau sumber daya lainnya, yang menghasilkan suatu hasil (wikipedia 2013). Suatu proses mungkin dikenali oleh perubahan yang diciptakan terhadap sifat-sifat dari satu atau lebih objek di bawah pengaruhnya.

Selanjutnya, Martoyo (2007) menyatakan bahwa model rekrutmen tenaga kerja yang ideal adalah melakukan dan menentukan analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, analisis kebutuhan tenaga kerja, dan menentukan sumber dan metode rekrutmen tenaga kerja yang akan digunakan. Dengan demikian diharapkan akan dapat diperoleh karyawan yang berkualitas.

Menurut Sondang P. Siagian (2010: 750) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “analisis pekerjaan adalah usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai, dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi”.

Menurut Harsono (2010: 29) menyatakan bahwa “uraian jabatan adalah uraian tentang hasil analisis jabatan yang berisi tentang nama jabatan, kode jabatan, unit organisasi, iktisar jabatan, uraian tugas, beban kerja, perangkat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, wewenang, nama jabatan yang ada dibawahnya, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, risiko dan bahaya kerja, syarat jabatan serta informasi jabatan yang lainnya”.

Menurut Harsono (2010: 17) “Kualifikasi jabatan (*job qualification*) merupakan syarat-syarat yang seharusnya dipenuhi oleh seseorang agar ia mampu melaksanakan tugas-tugas tertentu yang dipercayakan kepadanya sehingga dikemudian hari ia akan mampu melaksanakan serta mempertanggung jawabkan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Perencanaan tenaga kerja dalam jangka panjang ditentukan oleh sisi permintaan perusahaan, yaitu analisis kebutuhan tenaga kerja. Menurut Irawan dkk dalam Adil Kurnia (2011) menyatakan bahwa kebutuhan tenaga kerja adalah beban kerja dibagi dengan rata-rata sumbangan tenaga karyawan perbulan.

Rekrutmen tenaga kerja dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas pertama dititik beratkan pada orientasi manajemen tenaga kerja berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil. Secara garis besar penentuan sumber tenaga kerja dapat dilakukan dengan dua sumber, yakni rekrutmen dari dalam perusahaan dan rekrutmen dari luar perusahaan.

Secara garis besar rekrutmen tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni faktor organisasional dan faktor lingkungan. Rachmawati (2008) mengatakan bahwa faktor organisasional ialah kumpulan beberapa faktor yang berasal dari lingkungan dalam perusahaan yang mempengaruhi proses rekrutmen tenaga kerja pada perusahaan tersebut, sedangkan faktor lingkungan ialah kumpulan beberapa faktor yang berasal dari luar perusahaan atau lingkungan sekitar perusahaan yang mempengaruhi proses perekrutan tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Faktor organisasional yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja antara lain kesan yang dimiliki perusahaan (citra perusahaan), perencanaan sumber daya manusia, kebijakan promosi dari dalam, kebijakan kompensasi, persyaratan jabatan, dan proses perekrutan masa lampau.

Pengembangan model penelitian harus didasarkan atas penelitian-penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur'Ainun (2011) dengan judul "Analisis Pengaruh faktor-faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja Guru SMA Al-Azhar Medan" yaitu untuk mengetahui (1) faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen pada SMA Al-Azhar (2) untuk mengetahui sejauh mana pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan intelektual guru di SMA Al-Azhar Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Suryantini (2012) dengan judul "Analisis Model Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Tahun 2010" yaitu untuk mengetahui (1) Model rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di

Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, (3) Model rekrutmen yang efektif diterapkan untuk rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian dan kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Dilihat dari permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian, dapat ditarik dua hipotesis bagi penelitian ini yaitu sebagai berikut (1) Faktor organisasional (citra perusahaan, rencana SDM, kebijakan kompensasi, kebijakan promosi dari dalam, persyaratan jabatan, dan proses perekrutan di masa lampau) dan faktor lingkungan (kondisi pasar kerja, kecenderungan perekonomian, perilaku masyarakat, dan peraturan pemerintah) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja, (2) Ada salah satu di antara faktor tersebut yang merupakan faktor dominan yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel Angsoka Singaraja dengan pengamatan difokuskan pada rekrutmen di Hotel Angsoka Singaraja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi rekrutmen di Hotel Angsoka Singaraja. Sehubungan dengan itu, maka dalam pelaksanaan penelitian ini akan menggunakan jenis atau bentuk penelitian verifikasi. Penelitian verifikasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji temuan atau teori yang sudah ada, sehingga dalam penelitian ini digunakan hipotesis (Suliyanto, 2005).

Variabel yang melibatkan dalam penelitian ini terdiri dari sepuluh dimensi variabel yaitu citra perusahaan, perencanaan SDM, kebijakan kompensasi, kebijakan promosi dari dalam, persyaratan jabatan, proses rekrutmen di masa lampau,

kondisi pasar kerja, kecenderungan perekonomian, perilaku masyarakat, dan peraturan pemerintah. Hubungan antar variabel tersebut bersifat saling ketergantungan (*interdependence*) sehingga tidak ada pembagian variabel menjadi variabel bebas dan variabel tergantung.

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Angsoka. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja Hotel Angsoka.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. "Data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama di lapangan yang mengalami peristiwa secara langsung" (Griadhi, 2010: 51). Data primer tersebut berupa faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen yang meliputi citra perusahaan, perencanaan SDM, kebijakan kompensasi, kebijakan promosi dari dalam, persyaratan jabatan, proses rekrutmen di masa lampau, kondisi pasar kerja, kecenderungan perekonomian, perilaku masyarakat, dan peraturan pemerintah, yang diperoleh dari hasil kuesioner atau angket yang disebarkan kepada responden. Responden yang dimaksud adalah karyawan Hotel Angsoka Singaraja.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah wawancara dan angket. Angket diberikan kepada karyawan untuk mendapat informasi mengenai faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen menyangkut citra perusahaan, perencanaan SDM, kebijakan kompensasi, kebijakan promosi dari dalam, persyaratan jabatan, proses rekrutmen di masa lampau, kondisi pasar kerja, kecenderungan perekonomian, perilaku masyarakat, dan peraturan pemerintah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena semua karyawan hotel sebagai subyek penelitian.

Instrumen dari penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada 50 orang di Hotel Angsoka Singaraja. Kuesioner dirancang dengan menggunakan Skala

Likert dengan 5 katagori yaitu (1) sangat berpengaruh dengan skor 5, (2) berpengaruh dengan skor 4, (3) cukup berpengaruh dengan skor 3, (4) kurang berpengaruh dengan skor 2, dan (5) tidak berpengaruh dengan skor 1. Untuk jawaban dengan skor 5 berarti bersikap positif dan untuk skor 1 bersifat negatif.

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data ordinal, terlebih dahulu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. "Validitas merujuk kepada sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas merujuk kepada instrumen pengukur yang dapat dipercaya atau diandalkan" (Sugiyono, 1998:97). Untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, maka kuesioner yang telah dijabarkan dari indikator variabel-variabel akan diujicobakan pada Hotel Singaraja dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang responden

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan jenis data yang dikumpulkan maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor.

Menurut Suliyanto (2005:122) analisis faktor terdiri dari beberapa tahap, yaitu "(1) Merumuskan masalah, Variabel-variabel yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja dan data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan model analisis faktor, yaitu sebagai berikut, $F_m = I_m1X_1 + I_m2X_2 + \dots + I_m pX_p$. Syarat, $m \leq p$, jika ditulis dalam bentuk matriks adalah $F = IX$, dengan keterangan, F adalah faktor *principal components* (*unobservable*), X adalah variabel yang diteliti (*observable*), dan I adalah bobot dari kombinasi linear (*loading*), (2) membuat matrik korelasi, Semua data yang masuk dan diolah akan menghasilkan matrik korelasi. Dengan adanya matrik korelasi dapat diidentifikasi variabel-variabel tertentu yang tidak mempunyai korelasi dengan variabel yang lain, sehingga dapat dikeluarkan dari analisis. Untuk menguji ketepatan model analisis faktor, maka dapat digunakan *Barlett's Test of Sphericity* yang dipakai untuk menguji bahwa variabel-variabel dalam sampel berkorelasi. Hasil *Barlett's Test of Sphericity* menunjukkan apakah

hubungan antara variabel-variabel signifikan atau tidak. Statistik lain yang berguna adalah pengukuran kelayakan sampel *Kaiser Meyer Olkin (KMO)*. Analisis faktor dianggap layak jika besaran *KMO* nilainya minimal 0,5. Besaran ini digunakan untuk mengukur derajat korelasi antar variabel dengan kriteria $MSA \geq 0,5$, (3) menentukan jumlah faktor Variabel disusun kembali berdasarkan pada korelasi hasil langkah pada butir dua untuk menentukan faktor yang diperlukan untuk mewakili data. Untuk menentukan berapa faktor yang dapat diterima secara empirik dapat dilakukan berdasarkan besarnya *eigenvalue* setiap faktor yang muncul. Semakin besar *eigenvalue* setiap faktor, semakin representatif faktor tersebut untuk mewakili sekelompok variabel. Faktor-faktor inti yang dipilih adalah faktor yang mempunyai *eigenvalue* ≥ 1 . (4) rotasi faktor Hasil penyederhanaan faktor dalam matrik faktor memperlihatkan hubungan antara faktor dengan variabel individu, tetapi dalam faktor-faktor tersebut terdapat banyak variabel yang berkorelasi sehingga sulit diinterpretasikan. Dengan menggunakan rotasi faktor matrik, matrik faktor ditransformasikan ke dalam matrik yang lebih sederhana sehingga mudah untuk diinterpretasikan. Dalam perilaku ini digunakan rotasi *varimax*. (5) interpretasi faktor Interpretasi faktor dilakukan dengan mengelompokkan variabel yang mempunyai faktor *loading* tinggi ke dalam faktor tersebut. Untuk menginterpretasikan hasil penelitian ini, faktor *loading* minimal 0,5. Variabel yang mempunyai faktor *loading* kurang dari 0,5 dikeluarkan dari model. (6) menentukan ketepatan model Tahap terakhir dari analisis faktor adalah mengetahui apakah model mampu menjelaskan dengan baik. Fenomena yang ada perlu diuji dengan teknik *Principal Component Analisis (PCA)* yaitu dengan melihat jumlah residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang direproduksi. Dalam penelitian ini, untuk mempermudah proses perhitungan dan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dalam analisis data, maka peneliti menggunakan bantuan alat hitung berupa program *SPSS 16.0 for Windows*”.

Hipotesis konseptual akan dianalisis dengan menggunakan analisis faktor dengan langkah-langkah, (1) Menguji matrik korelasi dengan menggunakan *Barlett's Sphericity* dengan koefisien *KMO* yang telah tersedia dalam *SPSS 16.0 for windows*. Jika hasil pengujian statistik *Barlett's Sphericity* signifikan dengan hasil perhitungan koefisien *KMO* $> 0,50$ maka persyaratan pengujian analisis faktor untuk menentukan faktor yang menjelaskan rekrutmen bisa dilakukan. (2) Untuk menentukan banyaknya faktor yang menjelaskan rekrutmen dapat dilakukan dengan memilih faktor atau komponen utama yang memiliki parameter akar karakteristik terkecil (*eigenvalue*) > 1 . (3) Untuk menentukan dimensi atau faktor rekrutmen yang paling mendominasi pada faktor atau komponen utama maka akan digunakan parameter koefisien *varimax rotation* dari dimensi atau faktor yang mempengaruhi rekrutmen yang paling mendekati + 1 atau mendekati - 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hotel Angsoka dalam merekrut tenaga kerja masih belum menggunakan analisis kebutuhan tenaga kerja dan belum sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Hotel Angsoka masih menggunakan lamaran yang sudah masuk dari para pelamar yang sudah mengirim lamaran saat pihak hotel belum memerlukan tenaga kerja. Disamping itu juga para pelamar yang mempunyai kemampuan yang bagus tidak bisa melamar pada hotel tersebut karena pihak hotel lebih mementingkan kerabatnya agar bisa bekerja pada Hotel Angsoka. Saat banyak konsumen yang datang, dan pihak hotel memerlukan banyak tenaga kerja maka pihak personalia akan menrekrut tenaga kerja

Persyaratan pokok yang harus dipenuhi untuk dapat melakukan analisis faktor, ialah angka Measure of Sampling Adequacy (MSA) harus diatas 0,5.

**Tabel 4.1 Nilai KMO
KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.577
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	44.756
	Df	45
	Sig.	.000

Didasarkan pada hasil perhitungan tabel diatas angka KMO *Measure of Sampling Adequacy* adalah sebesar 0,577 dengan signifikansi sebesar 0,000. Angka 0,577 berada di atas 0,5 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel dan data di atas dapat terus dianalisis lebih

lanjut. Pengujian *Barlett's Test of Sphericity* menunjukkan hasil pengujian yang signifikan pada taraf nyata 0,000 dengan *approximation Chi-Square* = 44,756 dan *df* = 45. Angka ini digunakan untuk menguji hipotesis apakah matrik korelasi merupakan matrik identitas atau bukan, karena nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka matrik korelasi yang diuji bukan merupakan matrik identitas.

Selanjutnya pada *output* SPSS berupa *anti-image matrix*, terdapat kode 'a' yang artinya tanda untuk *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Variabel yang layak digunakan dalam analisis pemilihan variabel adalah variabel-variabel yang memiliki nilai $MSA > 0,5$.

Tabel 4.2 Nilai *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* Tahap 1

No	Variabel	Nilai MSA	Dibandingkan dengan nilai 0,5	Keputusan
1	Citra Perusahaan	0,613	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
2	Perencanaan SDM	0,631	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
3	Kebijakan Promosi dari dalam	0,638	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
4	Kebijakan Kompensasi	0,660	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
5	Persyaratan Jabatan	0,524	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
6	Proses perekrutan di masa lampau	0,541	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
7	Kondisi pasar kerja	0,597	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
8	Kecendrungan perekonomian	0,446	<0,5	Dikeluarkan dari analisis lanjutan
9	Prilaku masyarakat	0,559	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
10	Peraturan pemerintah	0,606	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan

Berdasarkan Tabel 4.2, maka dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai $MSA < 0,5$, yaitu kecendrungan perekonomian (0,446) dengan demikian kecendrungan perekonomian harus di

keluarkan dari analisis pemilihan variabel. Sehingga dilanjutkan pada tahap analisis lanjutan atau tahap 2.

Tabel 4.3 Nilai *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* Tahap 2

	Variabel	Nilai MSA	Dibandingkan dengan nilai 0,5	Keputusan
1	Citra Perusahaan	0,622	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
2	Perencanaan SDM	0,628	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
3	Kebijakan Promosi dari dalam	0,625	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
4	Kebijakan Kompensasi	0,647	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
5	Persyaratan Jabatan	0,550	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
6	Proses perekrutan di masa lampau	0,614	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
7	Kondisi pasar kerja	0,595	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
8	Prilaku masyarakat	0,604	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan
9	Peraturan pemerintah	0,589	>0,5	Digunakan dalam analisis lanjutan

Apabila terdapat variabel yang memiliki nilai $MSA < 0,5$, maka variabel tersebut dikeluarkan dari analisis pemilihan variabel secara satu persatu. Nilai Total *Variance Explained* digunakan untuk mengetahui banyaknya faktor-faktor yang terbentuk,

dengan memilih faktor atau komponen utama yang memiliki parameter akar karakteristik terkecil (*total eigenvalue*) > 1 , dan untuk menentukan faktor yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja.

Tabel 4.4. Hasil Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Kerja

Compon ent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.982	22.022	22.022	1.982	22.022	22.022
2	1.556	17.294	39.316	1.556	17.294	39.316
3	1.026	11.397	50.713	1.026	11.397	50.713
4	.995	11.054	61.767			
5	.948	10.529	72.296			
6	.761	8.452	80.748			
7	.657	7.302	88.050			
8	.564	6.263	94.313			
9	.512	5.687	100.000			

Berdasarkan hasil analisis faktor di atas, diketahui terdapat tiga faktor yang

mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja yaitu yang memiliki total *eigenvalue* > 1 .

Faktor pertama yaitu citra perusahaan diperoleh total *eigenvalue* sebesar 1,982 dengan varian sebesar 22,022%, faktor 2 yaitu rencana SDM memiliki total *eigenvalue* sebesar 1,556 dengan varian sebesar 17,294%, faktor 3 yaitu kebijakan promosi dari dalam memiliki total *eigenvalue* sebesar 1,026 dengan varian 11,397%.

Menentukan dimensi atau faktor keputusan rekrutmen yang paling mendominasi pada faktor atau komponen utama maka akan digunakan parameter koefisien *varimax rotation* dari dimensi atau faktor keputusan pembelian rekrutmen yang paling mendekati + 1 atau mendekati - 1, dapat dilihat pada tabel 02 berikut.

Tabel 4.5 Matrix Rotasi Hasil Analisis Faktor

Dimensi/faktor rekrutmen tenaga kerja	<i>Varimax Rotation (%)</i>	
Citra perusahaan	22.022	-
Rencana SDM	17.294	-
Kebijakan promosi dari dalam	-	11.397

Berdasarkan Tabel 4.5, maka faktor yang paling dominan mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja adalah Citra perusahaan yaitu dengan nilai *varimax rotation* sebesar 22,022%. Citra perusahaan dilihat dari kepuasan konsumen terhadap pelayanan dari segi kenyamanan menginap, tingkat harga yang ditawarkan, ketersediaan fasilitas, kesigapan pelayan dalam menanggapi keluhan pelanggan dan keramahan karyawan dalam melayani konsumen. Hipotesis yang berbunyi citra perusahaan, rencana SDM, kebijakan kompensasi, kebijakan promosi dari dalam, persyaratan jabatan, perekrutan dimasa lampau, kondisi pasar kerja, perilaku masyarakat dan peraturan pemerintah mampu menjelaskan rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja, karena merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi

dengan memiliki *variance explained* tertinggi yaitu citra perusahaan sebesar 22,022%. Artinya citra perusahaan mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 22,022% terhadap rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja.

PEMBAHASAN

Aktifitas suatu perusahaan hotel dipengaruhi oleh 2 faktor, ada faktor organisasional, diantaranya citra perusahaan, rencana SDM, kebijakan kompensasi, kebijakan promosi dari dalam, persyaratan jabatan, proses perekrutan di masa lampau, lalu faktor lingkungan yang terdiri dari kondisi pasar kerja, kecenderungan perekonomian, perilaku masyarakat dan peraturan pemerintah. Perekrutan tenaga kerja pada Hotel Angsoka masih menggunakan perekrutan dengan cara yang sederhana sehingga perlu disempurnakan agar bisa mendapatkan calon tenaga kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis di atas yang sesuai dengan nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) setelah melakukan beberapa tahap, faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja yaitu sebagai berikut.

Pertama, citra perusahaan sebesar 22,022%, Hotel Angsoka merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan jasa, tentunya harus mendapatkan rekrutan tenaga kerja yang bermutu untuk menimbulkan citra baik pada perusahaan Hotel Angsoka sehingga menimbulkan pelayanan dari segi kenyamanan menginap, tingkat harga yang ditawarkan, ketersediaan fasilitas, kesigapan pelayanan, kesigapan dalam menanggapi keluhan pelanggan dan keramahan karyawan dalam melayani konsumen. Rachmawati (2008) menyatakan bahwa untuk menarik calon tenaga kerja harus memperhatikan image perusahaan, kesan yang baik disajikan pihak perusahaan disamping *public relations*.

Kedua, perencanaan sumber daya manusia (SDM) sebesar 17,294%, faktor sumber daya manusia sangat perlu

diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja pada waktu yang akan datang, seperti yang diungkapkan oleh Gorda (2004) bahwa perencanaan perekrutan tenaga kerja sangat membantu untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan rekrutmen di waktu yang akan datang. Pendapat tersebut menjurus pada analisis kebutuhan tenaga kerja, menurut Adil Kurnia (2011) menyatakan bahwa kebutuhan tenaga kerja adalah beban kerja dibagi dengan rata-rata sumbangan tenaga karyawan perbulan. Analisa beban kerja tersebut untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu dengan tujuan untuk menentukan jumlah personalia dan jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Ketiga, kebijakan promosi dari dalam sebesar 11,397%, kebijakan promosi dari dalam sangat penting diberikan kepada para pegawai yang sedang bekerja untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Hal ini sangat penting karena seperti yang diungkapkan oleh Siagian (2008) untuk memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih mengembangkan diri dan meningkatkan semangat kerja dan para pegawai telah memiliki pengetahuan yang memadai tentang organisasi, kebijakan-kebijakannya, dan orang-orangnya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Suryantini (2012) dengan judul "Analisis Model Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Tahun 2010". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor rekrutmen yang diantaranya kebijakan promosi dari dalam dan rencana sumber daya manusia.

Perekrutan tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja harus mempunyai *Job analysis* yang jelas, Rekrutmen tenaga kerja adalah proses mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan sesuai dengan syarat yang ditentukan dan diberikan tugas dalam suatu

jabatan, sehingga dalam perekrutan perusahaan harus mempunyai sistematika yang jelas diantaranya mengumpulkan, menilai, dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi (Sondang P. Siagian, 2010: 750).

Beberapa faktor di atas sangat mempengaruhi perekrutan tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja, namun faktor yang paling dominan adalah citra perusahaan. Citra perusahaan yang baik akan dapat menambah dan memotivasi para calon pencari kerja untuk melamar pada Hotel Angsoka Singaraja, dan tentunya dalam merekrut tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja harus memperhatikan rencana SDM disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja pada waktu yang akan datang dan memberikan kebijakan promosi dari dalam kepada para pegawai yang sudah bekerja untuk dapat mengisi jabatan tertentu.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan oleh Hotel Angsoka Singaraja saat ini masih memiliki kelemahan yang perlu diperbaiki untuk bisa melihat bagaimana merekrut tenaga kerja yang efektif dan efisien sehingga pihak hotel pun dapat merekrut tenaga kerja yang berkualitas. (2) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keputusan rekrutmen yaitu citra perusahaan, dan rencana SDM, (3) Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja yaitu citra perusahaan

SARAN

Mengacu kepada temuan penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: (1) sebelum melakukan perekrutan tenaga kerja, hendaknya hotel melakukan perencanaan SDM. Perencanaan SDM ini penting sekali dilakukan untuk mendapatkan jumlah tenaga kerja yang seharusnya ada sehingga jumlah tenaga kerja bisa seimbang dengan jumlah tamu yang datang pada hotel tersebut. Dengan perencanaan

SDM yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan hotel seperti kepuasan konsumen yang meningkat sehingga akan menaikkan omset hotel tersebut. (2) Bagi Hotel Angsoka Singaraja sebaiknya memperhatikan faktor-faktor citra perusahaan, rencana SDM, kebijakan promosi dari dalam, di dalam proses pembuatan keputusan rekrutmen tenaga kerja, dan faktor yang paling dominan adalah Citra Perusahaan, (3) Bagi penelitian lain hendaknya sampel dan objek penelitian lebih diperluas lagi, sehingga tingkat generalisasinya lebih baik serta instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Adil, Kurnia.2011. dalam topik bahasan Kebutuhan Tenaga Kerja diunduh tanggal 12 Oktober 2011
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dunia-Manajemen.com dalam topik bahasan Rekrutmen dan Seleksi diunduh tanggal 10 Oktober 2011
- Edi, Sutrisno.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali
- Handoko,Hani.2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Harsono.2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia
- Henry, Simamora.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN
- 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Jakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Komarrudin. 1996. *Pengadaan Personalia*. Tersedia pada <http://e-book.google.com>. (Diakses pada tanggal 22 April 2013)
- Martoyo,Susilo.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Rachmawati, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Raymond,dkk.2010. *MSDM "Mencapai Keunggulan Bersaing"*. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan.2008. *Cara Menggunakan Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta
- Sondang P, Siagian.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Umar,Husein.2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wikipedia.com dalam topik bahasan Penelitian Deskriptif diunduh tanggal 12 Maret 2013